

EGY FELMÉRÉS TAPASZTALATAI A GAZDÁLKODÓ SZERVEZETEK
EMBERIERŐFORRÁS-ELLÁTÁSI ÉS -FEJLESZTÉSI GYAKORLATÁRA
VONATKOZÓAN HAJDÚ-BIHAR ÉS SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG
MEGYÉKBEN

*EVIDENCES FROM A SURVEY ON THE STAFFING
AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PRACTICES OF
ORGANIZATIONS IN HAJDÚ-BIHAR AND SZABOLCS-SZATMÁR-BEREG
COUNTIES OF HUNGARY*

KUN ANDRÁS ISTVÁN egyetemi docens
Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar

Abstract

The current study analyzes selected data from a survey conducted in Hajdú-Bihar and Szabolcs-Szatmár-Bereg counties of Hungary in 2012. First it describes the frequency of recruitment activity of the organizations by county and also by the three main economic sectors (agriculture, industry and services). According to the results, recruitment activity was more frequent in Hajdú-Bihar than in Szabolcs-Szatmár-Bereg, but there was no significant difference between the agricultural and services sectors (industry could not be involved into the statistical analyses due to the low number of such organizations in the sample). The study analyzes the frequency of use and the estimated efficiency of 25 employee selection methods (using both raw and standardized scores), too, and compares these two dimensions. The study also examines the differences between the two counties and among the three main economic sectors. In all the comparisons some significant differences have been identified. Findings support the earlier result of Dakin and Armstrong (1989) that in some cases the opinion of practicing HR professionals tends to significantly differ from the findings of the empirical research studies. Based on the data about HR development a greater importance of practical level vocational trainings and of the support of self development has been identified compared to the development for promotions and advanced professional trainings; the existence of both regional and sectoral differences in HR development should be rejected.

1. Bevezetés

Jelen elemzés az aradi Vasile Goldiş Nyugati Egyetem és a Debreceni Egyetem Közgazdaság- és Gazdaságtudományi Karának közös, „Az emberi tőke minőségének hatása a gazdasági és szociális kohézióra a határ menti övezetben” elnevezésű HURO/0901/264/2.2.2 projektjének keretében készített, kérdőíves felmérésre épül. A teljes kutatás leíró bemutatása, illetve egyes kérdések részletesebb vizsgálata is megtekinthető a projekt zárókötetében,¹ így ezekre jelen írás nem tér ki. Az emberierőforrás-ellátásra és -fejlesztésre vonatkozó kérdésblokkokat viszont részletesebben, új szempontok alapján elemzi.

Emberierőforrás-ellátási folyamat alatt a tanulmány a toborzás–kiválasztás–beillesztés folyamatát érti, mely a szakirodalomban általában elfogadott.² Mivel azonban az eredeti felmérés csak ezt teszi lehetővé, az empirikus elemzés csak a toborzási és a kiválasztási tevékenység egyes elemeire koncentrálna, a beillesztéstől kénytelen eltekinteni. Az emberierőforrás-fejlesztési tevékenységen belül pedig az alkalmazottak eredményességének növelését célzó megoldásokat vizsgálja (szintén az adatbázis lehetőségei szabta kereken közt). Kitér a tanulmány a megyék, illetve a nemzetgazdasági ágak közti eltérésekre is. Ilyen eltérésekre találhatunk utalást a korábbi vizsgálatok közt nem csak az ellátás és a fejlesztés, de a motivációs mintázatok esetében is,³ sőt, általában véve a teljes emberierőforrás-menedzsment hatékonyságra vonatkozóan is.⁴

A cikk szerkezete a következő sorrendet követi: a minta bemutatása, a toborzási, a kiválasztási és a humán erőforrás-fejlesztési tevékenységre vonatkozó információk elemzése, végezetül pedig a konklúziók levonása.

2. Minta

A jelen tanulmány szempontjából lényeges kérdéseket 111 szervezet válaszolta meg részben vagy egészben. Az elemzéseknél általában a lehető legtöbb kérdőívet vontuk be a vizsgálatba (tehát nem csak a teljesen kitöltötteket). A minta két megye cégeit tartalmazza: Hajdú-Biharból 50, Szabolcs-Szatmár-Beregből 60 kérdőívet, egy esetben pedig nem beazonosítható a megyéhez tartozás. Mintavételi kvótákkal törekedtünk a gazdasági ágazatok szerinti arányok érvényesítésére, azonban a kialakult minta nem tekinthető reprezentatívnak (bár közelít ahhoz). Az adatfelvétel és a minta részletesebb bemutatását lásd Kapitány és szerzőtársai (2012) munkájában. A kutatáshoz használt teljes kérdőív letölthető a projekt honlapjáról (<http://www.joreseco.eu>), amelynek magyar változatából a 27-30. kérdések kerülnek most fókuszba. Az adatfelvételre 2012. májustól 2012. júliusig került sor, és kérdezőbiztosok segítségével történt.

3. Toborzási tevékenység folyamatossága

A vizsgált vállalatok toborzási tevékenységének folyamatosságát az „Átlagosan milyen gyakran történik toborzás/felvétel az ön szervezeténél?” kérdéssel mérte a kérdőív, amire a teljes mintában a következő válaszok születtek: 11 vállalat folyamatos toborzást jelentett, 2 havi, 7 negyedéves rendszerességet, 8 féléveset, 28 éveset és 45 ettől is ritkábbat. 10 esetben hiányzott az értelmezhető válasz. A szervezetek fő tevékenysége alapján a nemzetgazdasági ágak (ipar, mezőgazdaság, szolgáltatások) és a megyék szerinti megoszlást az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat. A toborzás átlagos gyakorisága nemzetgazdasági ágak és megyék szerint (db)

Table 1. Average frequency of recruitment by sector and by counties (pcs)

Gyakoriság	Főtevékenység nemzetgazdasági ága						Összesen
	Mezőgazdaság		Ipar		Szolgáltatás		
	HB	SzSzB	HB	SzSzB	HB	SzSzB	
Ritkábban, mint évente	10	11	2	0	12	9	44
Évente	2	16	3	1	3	3	28
Gyakrabban, mint évente	4	5	6	2	5	3	26
Összesen	16	32	11	3	20	15	98

Megjegyzés: HB = Hajdú-Bihar megye, SzSzB = Szabolcs-Szatmár-Bereg megye

Az alacsony elemszám miatt az eltérések szignifikanciáját csak a mezőgazdasági és a szolgáltató szektorban működő szervezetek közt lehetett ellenőrizni, az esetben az eltérés nem volt jelentős ($X^2 = 4,38$, $p = 0,11$; $\Phi = 0,23$, $p = 0,11$). Jelentős volt ugyanakkor az eltérés a két megye viszonylatában ($X^2 = 6,59$, $p = 0,04$; $\Phi = 0,26$, $p = 0,04$), arányaiban a Hajdú-Biharban működő cégek nagyobb gyakoriságú toborzási tevékenységet folytattak. A cég méretének vizsgálatára a tanulmány nem tér ki, azt lásd Kapitány et al (2012) munkájában.

A toborzás során a vállalatok közül mindössze 5 élt a nem munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségei közül a munkaerő kölcsönzéssel, 9 pedig az egyéb szerződés keretében történő foglalkoztatással. A kis elemszám miatt ezek további elemzésére a tanulmány nem tér ki.

4. Kiválasztási szempontok és technikák használata

A kérdőív összesen 25 kiválasztási technikát, illetve a kiválasztás során figyelembe vehető ismérvet (továbbiakban együttesen: módszerek) sorolt fel, majd kérdezett rá ezek használatának gyakoriságára („Milyen gyakran használja a szervezet az alábbi kiválasztási módszereket...”), illetve ezek becsült hatékonyságára („...és mennyire tartja azokat hatékonyknak a jelentkezők későbbi teljesítményének előrejelzésében?”) is. A válaszadók mindkét esetben 5-ös skálán adhattak választ, ahol az 1 jelentette a „soha”/”semennyire” opciót, az 5 pedig a „mindig”/”teljes mértékben” helyett állt. A 2. táblázat mindkét kérdés esetében tartalmazza egyes elemekre adott átlagos pontszámokat, ezek szórását, valamint a 3. táblázat bemutatja ugyanezen mutatók standardizált értékekre kiszámolt változatait is.

2. táblázat. A kiválasztási módszerek értékelése használat és becsült hatékonyság szerint

Table 2. Evaluation of recruitment methods according to the frequency of use and the estimated efficiency

Módszer	Használat				Hatékonyság			
	Ssz.	N	Átlag	Szórás	Ssz.	N	Átlag	Szórás
Hagyományos állásinterjú	1	110	4,12	1,18	2	110	3,94	1,17
Fizikai alkalmasság, teljesítőképesség	2	110	3,96	4,11	1	110	4,08	5,10
Erkölcsei bizonyítvány, feddhetetlenség	3	110	3,92	4,51	6	110	3,50	1,51
Munkatapasztalat iránya	4	110	3,91	1,02	4	110	3,82	1,06
Munkatapasztalat ideje	5	111	3,90	1,08	3	109	3,83	1,04
Próbaidő	6	111	3,80	1,31	5	110	3,66	1,20
Életrajzi adatok	7	111	3,66	2,11	7	109	3,39	1,07
Képzettség és végzettség	8	110	3,48	1,11	8	108	3,38	1,13
Iskolai minősítések	9	111	3,14	1,20	11	109	3,24	1,19
Munkapróba, munkateszt	10	110	2,99	1,33	10	110	3,25	1,53
Szakmai teszt, interjú	11	110	2,97	1,52	13	110	3,03	1,36
Referencia-ellenőrzés	12	111	2,95	1,30	14	109	3,01	1,19
Életkor	13	111	2,85	1,27	9	109	3,26	1,35
Nem	14	110	2,80	2,27	16	109	2,61	1,24
Érdeklődési kör	15	111	2,67	1,48	12	109	3,04	3,12
Nyelvtudás felmérése	16	111	2,18	1,38	15	110	2,85	1,86
Motivációs tesztek, interjúk	17	110	2,12	1,36	17	109	2,54	1,42
Strukturált állásinterjú	18	110	1,86	1,22	19	110	2,48	1,33
Kognitív képességtesztek	19	111	1,82	1,15	18	108	2,50	1,44
Értékelő központ	20	110	1,80	1,43	20	109	2,39	1,41
Személyiségtesztek	21	110	1,71	0,99	21	109	2,20	1,33
Szituációs interjú	22	111	1,63	1,00	23	110	2,00	1,42
Grafológia	23	110	1,62	1,11	24	109	1,90	1,25
Nemzetiség, etnikum	24	111	1,60	1,28	25	109	1,76	1,20
Stresszinterjú	25	110	1,38	0,78	22	109	2,15	1,37

Megjegyzés: N = elemszám

Már a 2. táblázatból is látszik, hogy több módszer esetében is eltérnek a használat és a hatékonyság átlagos értékei, és ennek következtében a módszerhez tartozó rangszámok is. Ez pedig arra utalhat, hogy a szervezetek valamilyen kényszer hatására (költségek, megvalósíthatóság stb.) túl sokszor használnak általuk is kevésbé jónak ítélt technikákat, illetve túl gyakran a kevésbé jónak tartottakat. Sajnos e kényszereket nem tárhatta fel a kérdőív. Ám már az is hasznos lehet, ha azonosítjuk azokat a módszereket, melyek esetében a használati és a hasznossági skálán legalább 3 helyezéssnyi eltérés van. Ezek: „erkölcsi bizonyítvány és feddhetetlenség-vizsgálat”, „életkor”, „érdeklődési kör”, „stresszinterjú”. Hasonló vizsgálatokban Dakin és Armstrong (1989) Új-Zélandi szakértők véleményére alapuló vizsgálatokban a „munkapróba”, a „életrajzi adatok leltára”, a „képzettség és tapasztalat értékelés”, a „munkához kapcsolódó érdeklődési terület” és az „életkor” esetében találtak legalább 2 helyezéssnyi eltérést (ők összesen 11 módszert vizsgáltak). Érdekes, hogy míg a jelen vizsgálat szerint a szakértők/vállalati szakemberek az „életkort” és az „érdeklődési kört” is validabb/hatékonyabb eszköznek tartják relatív használati gyakoriságához képest, addig az idézett szerzők munkájában ez fordítva szerepel; és a szakirodalom is általában ezek alacsony validitását alátámasztó adatokat közöl.⁵ Vagyis amennyiben a méréseken alapuló szakirodalmi eredményeket fogadjuk el biztosabbnak, és nem a menedzserek szubjektív ítéleteit, akkor a gyakorló szakma Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyékben nemcsak, hogy túlzott gyakorisággal használja ezeket a módszereket, de még úgy is véli, hogy nem használja azokat eléggé gyakran (hiszen hatékonyabbnak, illetve érvényesebbnek véli őket).

3. táblázat. A kiválasztási módszerek használatának és becsült hatékonyságának összehasonlítása leíró statisztikákkal és t-tesztekkel (standardizált értékek)

Table 3. Comparison of the frequencies and the estimated efficiency of selection methods via descriptives and t-tests (standardised values)

Módszer	Használat (N = 108)			Hatékonyság (N = 106)			t
	Ssz.	Átlag	Szórás	Ssz.	Átlag	Szórás	
Hagyományos állásinterjú	1	0,92	0,73	1	0,75	0,77	2,08*
Fizikai alkalmasság, teljesítőképeség	5	0,65	1,10	4	0,57	1,16	1,07
Erkölcsei bizonyítvány, feddhetetlenség	7	0,53	1,08	6	0,45	1,01	0,63
Munkatapasztalat iránya	3	0,79	0,71	2	0,68	0,83	1,55
Munkatapasztalat ideje	2	0,80	0,68	2	0,68	0,72	1,48
Próbaidó	4	0,69	0,90	5	0,50	0,84	2,48*
Életrajzi adatok	6	0,56	0,76	7	0,36	0,68	2,77*
Képzettség és végzettség	8	0,50	0,63	7	0,36	0,71	3,02*
Iskolai minősítések	9	0,30	0,75	9	0,26	0,70	1,00
Munkapróba, munkateszt	10	0,20	0,89	9	0,26	0,96	-1,38
Szakmai teszt, interjú	11	0,15	0,88	13	0,04	0,82	1,59
Referencia-ellenőrzés	11	0,15	0,77	12	0,05	0,77	1,56
Életkor	13	0,09	0,82	11	0,21	0,84	-1,61
Nem	14	-0,02	0,98	16	-0,23	0,93	2,89*
Érdeklődési kör	15	-0,08	0,77	14	-0,05	0,93	-0,33
Nyelvtudás felmérése	16	-0,35	0,85	15	-0,14	1,04	-2,49*
Motivációs tesztek, interjúk	17	-0,37	0,81	17	-0,25	0,83	-2,00*
Strukturált állásinterjú	18	-0,56	0,69	19	-0,35	0,77	-3,59*
Kognitív képességtesztek	19	-0,57	0,74	18	-0,32	0,90	-3,10*
Értékelő központ	20	-0,62	0,80	20	-0,38	0,84	-2,67*
Személyiségtesztek	21	-0,67	0,63	22	-0,60	0,84	-1,59
Szituációs interjú	22	-0,71	0,60	24	-0,85	1,56	0,06
Grafológia	23	-0,75	0,79	23	-0,80	0,85	1,51
Nemzetiség, etnikum	24	-0,77	0,84	25	-0,96	1,09	2,28*
Stresszinterjú	25	-0,87	0,53	21	-0,56	0,75	-3,78*

Megjegyzés: N = elemszám, t = a páros t-próba statisztikája, a t-próbák esetében az elemszám mindig 105, * p < 0,05

A 3. táblázat készítésénél a standardizálás a válaszadók kérdőív-kitöltési sajátosságaiból adódó torzítást hivatott csökkenteni, és azt jelenti, hogy adott kérdőív esetében az egyes kiválasztási módszerekre adott pontszámból kivonásra került az összes módszerekre adott pontok átlaga, majd a kapott érték elosztásra került ugyanezek szórásával. A standardizált értékeket tehát ebben az esetben úgy interpretálhatjuk, mint a 25 lehetséges módszer közt képzett egyfajta rangszámot. A 3. táblázatban szereplő, standardizált átlagok alapján képzett rangsorokban már csak a „stresszinterjú” mutat 4 helyezéssnyi eltérést (a vélt hatékonyság javára), a többi esetben helyezések eltérései nem érik el a 3-at. Ugyanakkor a standardizált adatokon már lehetségessé válik a statisztikai összehasonlítás a pontszámok átlagai közt (páros t-tesztekkel, melyek statisztikáit a táblázat utolsó oszlopa tartalmazza). Ennek konklúziója szerint jelentős a különbség az átlagostól való eltérésben a használat gyakorisága és a vélt hatékonyság között a következő módszerek esetében: „hagyományos állásinterjú”, „próbaidő”, „életrajzi adatok”, „képzettség és végzettség”, „nem”, „nemzetiség és etnikum” (ezek esetében a használat relatív gyakorisága volt szignifikánsan magasabb a hatékonyság relatív értékétől, vagyis túl gyakran vannak használva relatív hatékonyságukhoz képest), „nyelvtudás felmérése”, „motivációs tesztek, interjúk”, „strukturált állásinterjú”, „kognitív képességtesztek”, „értékelő központ”, „stresszinterjú” (itt pedig fordítva, vagyis ezeket potenciáljukhoz képest kevéssé használták). Ez már pozitívabb képet festene, hiszen a kutatók által jónak ítélt technikák közül több is a relatíve kihasználatlanak ítélt kategóriába esett (kognitív képességtesztek, értékelő-központ, strukturált állásinterjú), míg az alacsony hatékonyságúnak bizonyultak közül több a relatíve túlzottan használtak közé került (hagyományos állásinterjú, nem, etnikum). Ez azonban csak kevéssé tudja elfedni azt a tényt, hogy az említett példák az átlagosnak ítélt módszer „rossz oldalán” helyezkednek el.

A két megye összehasonlítását elvégezve azt találtuk, hogy a módszerek közül 5 tér el jelentősen a használat (munkatapasztalat iránya, ideje, próbaidő, erkölcsi bizonyítvány és feddhetetlenség-vizsgálat, grafológia), és 4 a becsült hatékonyság esetében (munkatapasztalat iránya, próbaidő, életrajzi adatok vizsgálata, grafológia) a standardizált pontszámok alapján. A 4. táblázat a két vizsgált megye standardizált pontszámainak átlagait hasonlítja össze. A táblázat helyhiány miatt nem tartalmazza a helyezéseket, de ha az olvasó elvégzi ezek összehasonlítását, azt találja, hogy a használat esetében a két megye közt a következő módszerek esetében voltak legalább három helyezéssnyi különbségek (zárójelben a Hajdú-Bihari és a Szabolcs-Szatmár-Beregi sorszámozások): erkölcsi bizonyítvány és feddhetetlenség-vizsgálat (9-2), szakmai tesztek és interjúk (14-9), fizikai alkalmasság és teljesítőképesség (7-2), grafológia (24-20), munkatapasztalat iránya (2-5). A becsült hatékonyság esetében pedig: nem (14-20), munkapróba és munkateszt (11-6), szakmai teszt és interjú (9-12), nyelvtudás (16-13), stresszinterjú (24-21), grafológia (20-23). A két megye közt vannak tehát kisebb különbségek, azonban ezek száma nem nagy az értékelt módszerek számával (25) összevetve.

A 3 nemzetgazdasági ág közti különbségek vizsgálatához ANOVA módszert használ a dolgozat. Itt csak azokat a módszereket közöljük, melyekben jelentősnek mutatkozott az ezek közti eltérés. A használat esetében jelenős eltérést mutató módszerek (zárójelben az F-statisztika értéke és a szignifikancia-szint): életkor ($F = 4,09$, $p = 0,02$), fizikai alkalmasság, teljesítőképesség vizsgálata ($F = 3,29$, $p = 0,04$), képzettség és végzettség értékelése ($F = 11,29$, $p = 0,00$), nyelvtudás felmérése ($F = 15,73$, $p = 0,00$), szakmai teszt, szakmai interjú ($F = 5,21$, $p = 0,01$). A becsült hatékonyság esetében pedig: erkölcsi bizonyítvány, feddhetetlenség-vizsgálat ($F = 5,58$, $p = 0,00$), fizikai alkalmasság, teljesítőképesség vizsgálata ($F = 3,38$, $p = 0,04$), képzettség és végzettség értékelése ($F = 7,17$, $p = 0,00$). Az ágazatok közt csak egy változó esetében volt különbség a használat és a becsült hatékonyság standardizált értékei közt: stresszinterjú ($F = 3,91$, $p = 0,02$).

4. táblázat. A kiválasztási módszerek standardizált pontszámainak megyék közti összehasonlítása leíró statisztikákkal és t-tesztekkel

Table 4. Descriptives and t-statistics for the comparison of the two counties with standardised values

Módszer	Hajdú-Bihar				Szabolcs-Szatmár-Bereg				t ₁	t ₂
	Használat (N = 49)		Hatékonyság (N = 48)		Használat (N = 58)		Hatékonyság (N = 57)			
	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás	Átlag	Szórás		
Hagyom. állásinterjú	1,07	0,61	0,69	0,79	0,80	0,80	0,81	0,77	1,95	0,81
Munkatap. iránya	1,00	0,54	0,85	0,71	0,61	0,79	0,52	0,90	3,04*	2,06*
Munkatap. ideje	0,98	0,56	0,75	0,67	0,64	0,74	0,61	0,77	2,68*	1,01
Próbaidő	0,91	0,83	0,71	0,88	0,49	0,92	0,30	0,76	2,51*	2,55*
Életrajzi adatok	0,65	0,66	0,50	0,66	0,46	0,81	0,23	0,67	1,29	2,03*
Képzettség, végz.	0,59	0,61	0,49	0,62	0,42	0,63	0,25	0,76	1,41	1,77
Fizikai alkalmasság	0,55	1,05	0,51	1,11	0,72	1,14	0,59	1,20	0,80	0,33
Iskolai minősítések	0,31	0,75	0,27	0,72	0,28	0,75	0,23	0,68	0,24	0,33
Feddhetlenség	0,28	0,94	0,23	1,19	0,72	1,16	0,61	0,79	2,13*	1,87
Referencia	0,25	0,79	0,17	0,81	0,08	0,74	-0,03	0,73	1,12	1,29
Munkapróba	0,18	0,95	0,15	1,05	0,23	0,84	0,36	0,87	0,32	1,10
Életkor	0,15	0,86	0,32	0,84	0,04	0,79	0,12	0,85	0,67	1,22
Nem	0,06	1,00	-0,05	0,97	-0,08	0,98	-0,38	0,87	0,71	1,87
Szakmai teszt, int.	0,02	0,91	0,03	0,88	0,28	0,84	0,07	0,77	1,51	0,22
Érdeklődési kör	-0,06	0,78	-0,03	0,70	-0,09	0,77	-0,06	1,09	0,15	0,16
Motivációs vizsgálat	-0,41	0,79	-0,34	0,80	-0,33	0,85	-0,16	0,85	0,49	1,15
Nyelvtudás	-0,45	0,77	-0,26	0,91	-0,26	0,92	-0,02	1,14	1,18	1,16
Kognitív tesztek	-0,61	0,66	-0,46	0,92	-0,53	0,82	-0,20	0,88	0,57	1,47
Értékelő központ	-0,65	0,70	-0,44	0,81	-0,60	0,88	-0,33	0,87	0,30	0,67
Strukturált interjú	-0,66	0,67	-0,45	0,87	-0,47	0,71	-0,26	0,67	1,43	1,22
Személyiség tesztek	-0,72	0,60	-0,60	0,78	-0,63	0,66	-0,59	0,90	0,75	0,07
Nemzetiség/etnikum	-0,85	0,63	-0,84	0,84	-0,70	0,98	-1,07	1,27	0,93	1,05
Stresszinterjú	-0,86	0,54	-0,56	0,74	-0,87	0,53	-0,56	0,76	0,10	0,01
Grafológia	-0,94	0,51	-1,00	0,59	-0,59	0,95	-0,63	1,00	2,39*	2,38*

Megjegyzés: * $p < 0,05$; t₁ = a független kétmintás t-statisztika abszolút értéke a két megye standardizált „Használat” pontszámaira; t₂ = a független kétmintás t-statisztika abszolút értéke a két megye standardizált „Hatékonyság” pontszámaira.

5. Alkalmazott fejlesztési módszerek

Egy rövid kérdés vonatkozott arra is a felmérésben, hogy „Melyek azok az erőforrások, amelyek az alkalmazottak folyamatos fejlődését, a munka eredményességének növelését hivatottak elősegíteni?”. A válaszadók előre megadott állítások közül jelölhettek meg egyet vagy többet. Ezek és a megyénként adott jelölések száma (HB = Hajdú-Bihar, SzSzB = Szabolcs-Szatmár-Bereg) az 5. táblázatban található. E táblázat tanulsága szerint a két megye közt egyik esetben sincs szignifikáns eltérés a felsorolt fejlesztési eszközök használatában. Minkét megye esetében a legelterjedtebb módszerek a tananyagok biztosítása, a szakmai továbbképzések és az önképzés támogatása voltak (ebben a sorrendben).

5. táblázat. Fejlesztési módszerek használata megyénként
Table 5. The use of employee development methods by counties

Fejlesztés, képzés fajtája	Megye		Mutató	
	HB	SzSzB	X ²	Φ
dokumentációt, illetve ismeretek felfrissítését segítő anyagok	26	36	1,04	0,10
szakmai gyakorlatok, továbbképzések, tréningek	21	31	1,02	0,10
magas szintű továbbképzések, szakosodási lehetőségek	8	11	0,10	0,03
az előléptetéshez kötelező képzések	5	6	0,01	0,01
a szakmai informálódáshoz való hozzáférés biztosítása, berendezések és eszközök	23	17	1,93	-0,14

Megjegyzés: X² = Pearson khí négyzet mutató, Φ = phi mutató értéke.

A nemzetgazdasági ágak szerinti válaszokat a 6. táblázat tartalmazza. Két állítás esetében az asszociációs mutatókat nem lehetett kiszámítani az alacsony elemszámok miatt, a többi esetben pedig nem volt kimutatható szignifikáns különbség. Úgy tűnik tehát, hogy ezen felmérés alapján nem tudunk beazonosítani sem megyénkénti, sem nemzetgazdasági áganként különböző emberierőforrás-fejlesztési magtartást (bár megjegyzendő, hogy ez a kérdés koránt sem volt alkalmas ezek alapos feltárására).

6. táblázat. Fejlesztési módszerek használata nemzetgazdasági áganként
Table 6. The use of employee development methods by sectors

Fejlesztés, képzés fajtája	Megye			Mutató	
	Mg.	Ipar	Szolg.	X ²	Φ
dokumentációt, illetve ismeretek felfrissítését segítő anyagok	31	8	23	0,49	0,07
szakmai gyakorlatok, továbbképzések, tréningek	30	5	17	4,04	0,19
magas szintű továbbképzések, szakosodási lehetőségek	6	4	8	–	–
az előléptetéshez kötelező képzések	3	2	5	–	–
a szakmai informálódáshoz való hozzáférés biztosítása, berendezések és eszközök	24	5	10	2,98	0,17

Megjegyzés: X² = Pearson khi négyzet mutató, Φ = phi mutató értéke.

6. Konklúzió

A tanulmány eredményei alapján alátámasztható – a 111 megkérdezett szervezet mintájára vonatkozóan –, hogy a mezőgazdasági és a szolgáltató szektor esetében az átlagos toborzási gyakoriságok nem térnek el statisztikailag jelentősen (az ipar esetében az alacsony elemszám miatt nem volt lehetőség az ilyen szintű összevetésre), ugyanakkor a két vizsgált megyére nézve igen (Hajdú-Biharban folyamatosabb a cégek ilyen tevékenysége). Megerősítést nyert Dakin és Armstrong (1989) azon tapasztalata, miszerint egyes kiválasztási technikák hatékonyságára vonatkozóan a gyakorló szakemberek szubjektív és a kutatók objektívebb megállapításai közt jelentős az eltérés (vagyis a szakma tévesen ítéli meg bizonyos kiválasztási eszközök alkalmazhatóságát), noha a konkrét technikák esetében jelen kutatás eredménye eltértek az Új-Zélandi adatokkal dolgozó szerzőpáros eredményeitől. Jelentős volt továbbá a tapasztalt különbség az átlagostól való eltérésben a használat gyakorisága és a vélt hatékonyság között több módszer esetében is. Megyék közti szignifikáns eltérések a használat és a becsült hatékonyság esetében is csak kevés (4-5) módszer esetében jelentkeztek. A három nemzetgazdasági ág közt szintén sikerült több módszer esetében is statisztikailag jelentős eltéréseket azonosítani. A fejlesztési módszerek elemzésére sajnos az adatok csak igen korlátozottan voltak alkalmasak. Általában megállapítható azonban, hogy a vizsgált szervezetek közül relatíve igen kevesen éltek a magas szintű továbbképzések, illetve az előléptetéshez szükséges képzések használatával, a szakmai gyakorlatok, illetve az önképzés támogatását jóval többen jelezték. Ebben sem a nemzetgazdasági ágak, sem a megyék nem különböztek statisztikailag jelentősen.

A tanulmány eredményeinek általánosíthatósága erősen korlátozott, hiszen csupán a két megye ágazat szerinti megoszlása esetében közelíti a reprezentativitást, vállalat méret, tulajdonosi szerkezet és más lényeges szempontokra nézve nem. Ugyanakkor a korábbi kutatási eredményekhez való illeszkedése miatt⁶ feltételezhető a főbb megállapítások helyessége. A reprezentatívabb vagy éppen egy adott vállalati szegmensre fókuszáló későbbi felmérésekkel tesztelhetik és kiterjeszthetik a most közölt eredményeket, így ezek lehetséges jövőbeli kutatási irányt jelentenek.

Jegyzetek

1. Neagu, Olimpia–Polónyi, István (szerk.) (2012): Impactu calitatii capitalului uman asupra coeziunii economice si sociale in zona de frontiera / Az emberi tőke minőségének hatása a gazdasági és szociális kohézióra a határmenti övezetben / The Impact of the human capital quality on the economic and social cohesion in the border area. Casa Cartii de Stiinta, Cluj-Napoca.
2. Lásd például: Phillips, Jean M.–Gully, Stanley M. (2012): Strategic Staffing. International edition. 2nd edition. Pearson, London.
3. Lásd például: Juhász Csilla–Vántus András (2012): Humánerőforrások elvárás vizsgálata különböző ágazatokban. Közép-Európai Közlemények, 5. évf., 3–4. sz., 225–240. old.
4. Laursen, Keld (2002): The Importance of Sectoral Differences in the Application of Complementary HRM Practices for Innovation Performance. International Journal of the Economics of Business. Vol. 9., No. 1., pp. 139–156.; Berde, Csaba (2009): Az emberi erőforrás sajátosságai a mezőgazdaságban. Magyar Mezőgazdaság, 64. évf., 30. sz., 32–33. old.; Gergely, Éva (2009): Emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok profitorientált és közszférában működő szervezeteknél. Agrártudományi közlemények, 34. sz., 79–86. old.
5. Például: Schmidt, Frank L.–Hunter, John L. (1998): The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, Vol. 124., No. 2., pp. 262–274.
6. Dakin, Stephen–Armstrong, J. Scott (1989): Predicting job performance: A comparison of expert opinion and research findings. International Journal of Forecasting, Vol. 5., No. 2., pp. 187–194.

Felhasznált irodalom

- Berde, Csaba (2009): Az emberi erőforrás sajátosságai a mezőgazdaságban. Magyar Mezőgazdaság, 64. évf., 30. sz., 32–33. old.
- Belfield, Clive–Brown, Celia–Thomas, Hywel (2002): Workplaces in the Education Sector in the United Kingdom: How do they Differ from those in Other Industries? Education Economics, Vol. 10., No. 1., pp. 49–69.
- Dakin, Stephen–Armstrong, J. Scott (1989): Predicting job performance: A comparison of expert opinion and research findings. International Journal of Forecasting, Vol. 5., No. 2., pp. 187–194.
- Gergely, Éva (2009): Emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok profitorientált és közszférában működő szervezeteknél. Agrártudományi közlemények, 34. sz., 79–86. old.
- Juhász Csilla–Vántus András (2012): Humánerőforrások elvárás vizsgálata különböző ágazatokban. Közép-Európai Közlemények, 5. évf., 3–4. sz., 225–240. old.
- Kapitány Anna–Kun András István–Kotsis Ágnes–Ujhelyi Mária (2012): A Magyarországon elvégzett terepi kutatás eredményeinek elemzése. In: Neagu, Olimpia–Polónyi, István (szerk.): Impactu calitatii capitalului uman asupra coeziunii economice si sociale in zona de frontiera / Az emberi tőke minőségének hatása a gazdasági és szociális kohézióra a határmenti övezetben / The Impact of the human capital quality on the economic and social cohesion in the border area. Casa Cartii de Stiinta, Cluj-Napoca, 368–401.
- Laursen, Keld (2002): The Importance of Sectoral Differences in the Application of Complementary HRM Practices for Innovation Performance. International Journal of the Economics of Business. Vol. 9., No. 1., pp. 139–156.
- Neagu, Olimpia–Polónyi, István (szerk.) (2012): Impactu calitatii capitalului uman asupra coeziunii economice si sociale in zona de frontiera / Az emberi tőke minőségének hatása a gazdasági és szociális kohézióra a határmenti övezetben / The Impact of the human capital quality on the economic and social cohesion in the border area. Casa Cartii de Stiinta, Cluj-Napoca.
- Phillips, Jean M.–Gully, Stanley M. (2012): Strategic Staffing. International edition. 2nd edition. Pearson, London.
- Schmidt, Frank L.–Hunter, John L. (1998): The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. Psychological Bulletin, Vol. 124., No. 2., pp. 262–274.